# Le refus d’un télétravail demandé pour motif médical peut-il engager la responsabilité pénale ?

## Réponse courte

La responsabilité pénale de l’employeur ne peut être engagée qu’en cas de violation grave et caractérisée des obligations légales en matière de santé et sécurité au travail, ou en cas de discrimination prohibée, notamment lors du refus d’un aménagement raisonnable pour un salarié en situation de handicap ou souffrant d’une maladie. Le simple refus d’une demande de télétravail pour motif médical, sans manquement à une obligation légale expresse, n’entraîne pas de responsabilité pénale.

La responsabilité pénale suppose une faute intentionnelle ou une négligence grave, conformément à l’article 454 du Code pénal et aux articles L.312-1 et suivants du Code du travail. Les sanctions prévues sont des amendes et, dans les cas les plus graves, des peines d’emprisonnement.

## Définition

Le télétravail, selon le Code du travail luxembourgeois, est une organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être exercée dans les locaux de l’employeur est réalisée hors de ces locaux, de manière régulière et volontaire, à l’aide des technologies de l’information et de la communication. Lorsqu’un salarié sollicite le télétravail pour motif médical, il s’agit d’une demande d’adaptation des conditions de travail à son état de santé, généralement fondée sur un certificat médical ou une recommandation du médecin du travail.

L’obligation d’aménagement raisonnable s’applique en cas de handicap ou de maladie, conformément à la loi du 28 novembre 2006 relative à l’égalité de traitement. Le refus d’un aménagement raisonnable, tel que le télétravail, peut constituer une discrimination prohibée si la demande est liée à un handicap ou à une maladie.

## Conditions d’exercice

L’employeur n’est pas tenu d’accepter toute demande de télétravail pour motif médical. Il doit cependant respecter les obligations légales en matière de santé et sécurité au travail, prévues par les articles L.312-1 et suivants du Code du travail. La consultation du médecin du travail n’est une obligation légale expresse que dans le cadre de l’aptitude médicale ou d’un aménagement du poste pour raison de santé, et non pour toute demande de télétravail sans lien avec une inaptitude ou un handicap.

L’information et la consultation de la délégation du personnel sur les questions de santé et sécurité (article L.414-3 du Code du travail) portent sur les mesures générales et collectives, sauf si la demande de télétravail implique une modification structurelle ou un aménagement collectif.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié formule une demande de télétravail pour motif médical, il doit fournir un justificatif médical précisant la nécessité d'un aménagement du poste. L'employeur doit solliciter l'avis du médecin du travail uniquement si la demande concerne l'aptitude médicale ou un aménagement du poste pour raison de santé, conformément aux articles L.326-1 et suivants du Code du travail.

L'information et la consultation de la délégation du personnel portent sur les mesures générales de santé et sécurité, et non sur chaque demande individuelle, sauf si la demande implique un impact collectif ou structurel (article L.414-3 du Code du travail). En cas de refus, la motivation écrite n'est obligatoire que dans le cadre d'une procédure relative à l'aménagement raisonnable pour handicap, conformément à la loi du 28 novembre 2006. Pour les autres cas, il est recommandé de fonder la décision sur des éléments objectifs et de conserver une traçabilité écrite.

Le salarié peut contester le refus devant le tribunal du travail, qui est compétent pour trancher les litiges individuels. L'Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle le respect des obligations légales, mais ne statue pas sur les litiges individuels.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit veiller à respecter strictement les obligations légales en matière de santé et sécurité au travail, notamment la consultation du médecin du travail pour toute demande d'aménagement du poste liée à l'aptitude médicale ou à un handicap. Il est recommandé de conserver une traçabilité écrite de la demande, de l'avis du médecin du travail (le cas échéant) et de la décision de l'employeur.

En cas de contestation, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour faire valoir ses droits. L'ITM dispose d'un pouvoir de contrôle et de sanction en cas de non-respect des obligations légales générales, mais n'intervient pas dans la résolution des litiges individuels relatifs au refus de télétravail.

## Cadre juridique

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée dans les cas suivants :

- Violation grave et caractérisée des obligations en matière de santé et sécurité au travail (articles L.312-1 et suivants du Code du travail).
- Non-consultation du médecin du travail pour un aménagement du poste lié à l'aptitude médicale ou à un handicap (articles L.326-1 et suivants du Code du travail).
- Défaut d'information et de consultation de la délégation du personnel sur les mesures générales de santé et sécurité (article L.414-3 du Code du travail).
- Refus discriminatoire d'un aménagement raisonnable pour un salarié en situation de handicap ou souffrant d'une maladie, en violation de la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement, pouvant constituer une infraction pénale (article 454 du Code pénal).


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les sanctions pénales sont prévues par l’article 454 du Code pénal et peuvent inclure des amendes et, dans les cas les plus graves, des peines d’emprisonnement. La responsabilité pénale ne s’applique que dans les cas expressément prévus par la loi.

L’employeur doit consulter le médecin du travail pour toute demande d’aménagement du poste liée à l’aptitude médicale ou à un handicap, conformément aux articles L.326-1 et suivants du Code du travail. L’information et la consultation de la délégation du personnel portent sur les mesures générales de santé et sécurité, sauf impact collectif. En cas de refus d’un aménagement raisonnable pour handicap, la motivation écrite est requise. Le salarié peut saisir le tribunal du travail en cas de litige individuel. L’ITM contrôle le respect des obligations légales, mais n’est pas compétente pour trancher les litiges individuels.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.